

テーマ2

生きがいのある街 はままつ

— ふれあう歓び と はたらく歓び —



背景と提言理由

『魅力ある街』のイメージ

1. アンケート調査から
2. 浜松市民の共通意識

ふれあいの街づくり

1. “遊びの空間”がある街
 - (1) 中心市街地にオープンスペースを！
 - (2) こうすればオープンスペースは成功する！
 - (3) 地域の公共スペースをもっと使おう！
2. わがまちを語れる街
 - (1) 今こそ子供たちとのコミュニケーションを！
 - (2) 『土曜教室』で学校を開かれた存在に！

はたらく歓びの追求

1. 雇用問題へのアプローチ
2. 高齢者の就業を取り巻く環境
 - (1) 社会保障制度の「エア・ポケット」をどう埋める？
 - (2) 定年後も働く意欲はまだまだ旺盛！
 - (3) 高齢者雇用対策は功を奏しているか？
3. 就業形態の変化－雇用から請負へ
 - (1) 高齢者雇用には限界が見え始めている！
 - (2) 雇用に代わるのは請負型の就業！
 - (3) 多様な就業ニーズを吸収しきれないのが問題！
4. 有能な人材を活かせる街
 - (1) 新たなシステム『シルバー人材ネット』とは？
 - (2) それぞれのメリットをまとめると…
 - (3) 『ひと情報ネット』への段階的発展を！

混迷の時代を生き抜くために

背景と提言理由

バブルの崩壊後、平成不況という名の長いトンネルに入った日本経済は、いまだに出口を見出せないでいます。また、同時多発テロやアフガン攻撃、国内では狂牛病問題などが社会不安を掻き立てる中、さらに追い打ちをかけるように松菱が突然の自己破産を申請し、浜松の消費マインドは回復の見通しが立たないほどに落ち込んでいる状況です。

しかし、こうした情勢の中にあっても、浜松の産業界は持ち前の“やらまいか精神”を発揮し、ものづくりの復興や国際園芸博覧会に向けた環境整備などに力を注いで、必死に活路を切り拓こうとしています。国の施策においても、改正中小企業基本法や産業構造改革・雇用対策本部の中間取りまとめに見られるように、元気ある企業の活動に期待が寄せられるようになりました。民間企業が自力で頑張って生き抜くことが、名実ともに日本経済にとっての命綱になったのです。

市民としての生活に目を転じてみると、これまでは昭和の高度経済成長期に整備された社会制度の上で、国や地方行政に守られてきました。ところが近年になって、一方では税収の落ち込みや社会保障制度の財政逼迫などが生じ、他方では個人の価値観がさまざまに多様化したことにより、行政の負うべき役割範囲は徐々に縮小方向に向かいつつあります。すなわちここでもやはり、私たち市民が自己責任において行動することが求められているのです。



このような現状認識の下、わがまち浜松が『魅力ある街』であるためには、そこに暮らす市民ひとりひとりが積極的に自立し、自分の未来をデザインできるような環境が必要ではないでしょうか。子供から高齢者まですべての世代が自分の価値観に応じた選択ができ、生きる歓びを分かち合いながら明日への活力を養う ― 「テーマ 2 生きがいのある街 はままつ」では、そんな街づくりの具体策を提言します。



『魅力ある街』のイメージ

1. アンケート調査から

ひとくちに『魅力ある街』と言っても、そのイメージは人や立場によって様々です。そこで、地域住民の目から見たときの“街の魅力”を探るために、静岡エフエム放送（K-MIX）のご協力を得て、次のようなアンケート調査を実施しました。

～ 調査の概要 ～

① 実施時期

平成 13 年 10 月 22 日（月）～10 月 26 日（金）の 5 日間

② 調査対象

静岡県内を中心とする K-MIX リスナー他

③ 調査方法

K-MIX ウェブサイトにあるアンケートのページ

「Click On The Bpe!」に下記の質問と選択肢を掲載

（URL … <http://www.k-mix.co.jp/bpe/index.html> ）

④ 回答方法

5 者択一の選択と自由意見の記入

⑤ 質問内容

あなたの街を「魅力のある街」にするには何が必要ですか？

⑥ 選択肢

A. 住む〈治安がいい・交通が便利・環境〉

B. 買う〈お店や商品が揃っていること〉

C. 働く〈仕事や働く場所があること〉

D. 遊ぶ〈休日や夜に遊ぶ場所があること。文化施設等の充実〉

E. その他



このアンケートは、K-MIX の人気番組「Bpe!」の中で紹介され、422 名のリスナーから回答が寄せられました【表 1】。年代別では 20 代が 181 名、30 代が 130 名と多く、両年代を合わせると全体の 4 分の 3 を占める結果となりました。

質問に対する回答は、「A. 住む」の選択肢が男女・各年代を通じて 1 位になりました【グラフ 1～3】。同時多発テロと狂牛病問題による社会不安が広まっている最中の調査であったため、住民の安全志向を反映した結果と考えられます。



そこで 2 位以下を見てみると、わずかながらポイント数の違いの中に、男女別・年代別の価値観が見て取れます。例えば、「D. 遊ぶ」は男女ともに 2 位ですが、ポイント数では男性の方が 7 ポイントも上回っています。また、「B. 買う」のポイント数は、他の年代に比べて 20 代が突出しており、この年代の購買意欲の高さがうかがえます。

結果を総合的に見ると、そこに現時点での“生きがい”を見出せる項目が街の魅力と感じられていることがわかります。この調査結果を出発点として、浜松市民の“生きがい”を、「ふれあう遊び」と「はたらく遊び」の両面から考えていきます。

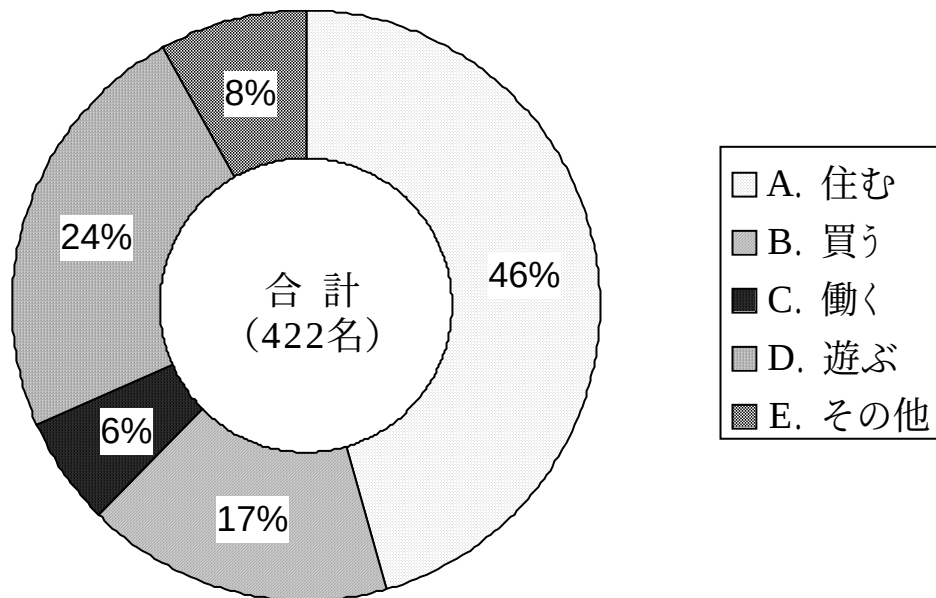
【 表 1：アンケート回答数と比率 】

区 分 回答数 選択肢	全 体	男 女 別		年 代 別			
	合 計	男 性	女 性	10 代	20 代	30 代	40 代
	422 名	181 名	241 名	25 名	181 名	130 名	71 名
A. 住む	46%	43%	49%	39%	42%	48%	55%
B. 買う	17%	15%	17%	18%	23%	13%	13%
C. 働く	6%	8%	5%	3%	7%	8%	7%
D. 遊ぶ	24%	27%	20%	35%	22%	20%	18%
E. その他	8%	7%	9%	5%	6%	11%	7%

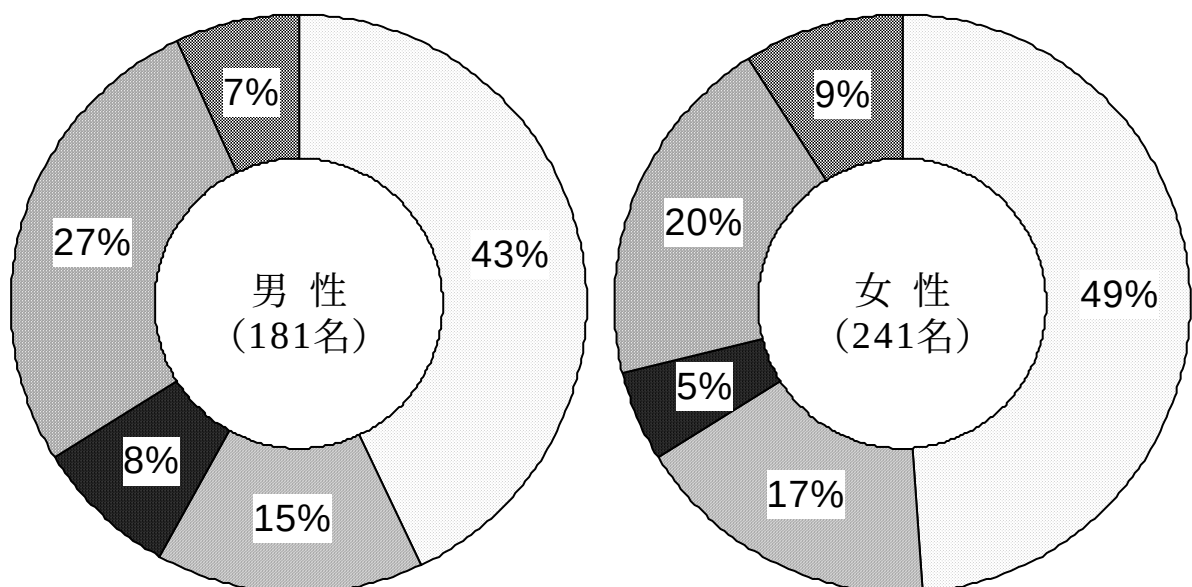
※ 50 代以上はサンプル数が少ないので省略しました。

< あなたの街を「魅力のある街」にするには何が必要ですか？ >

【 グラフ 1：全 体 】

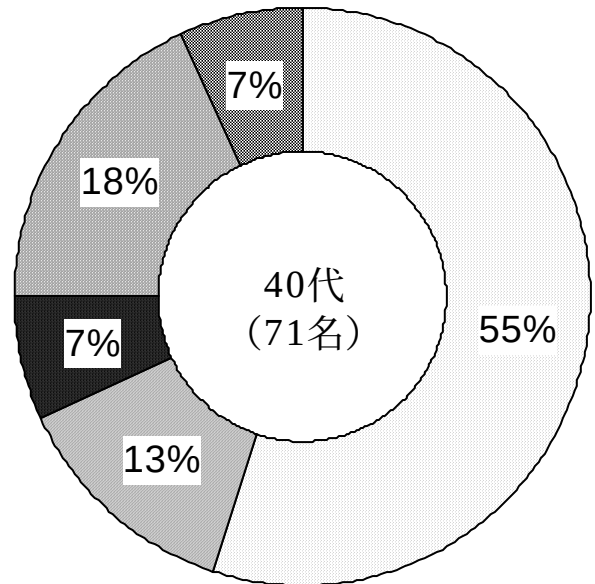
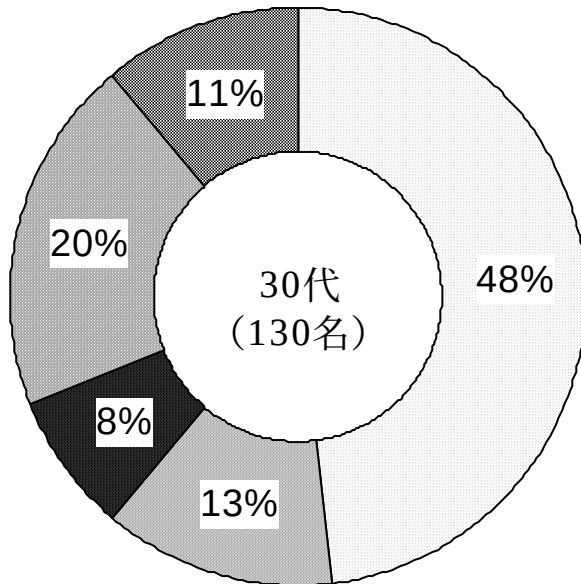
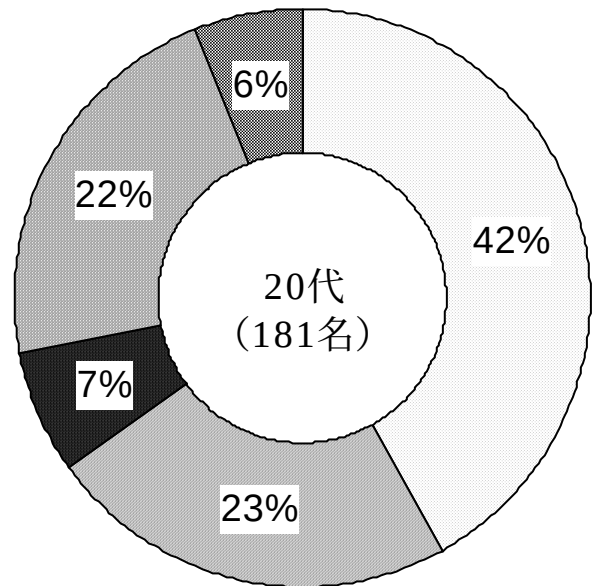
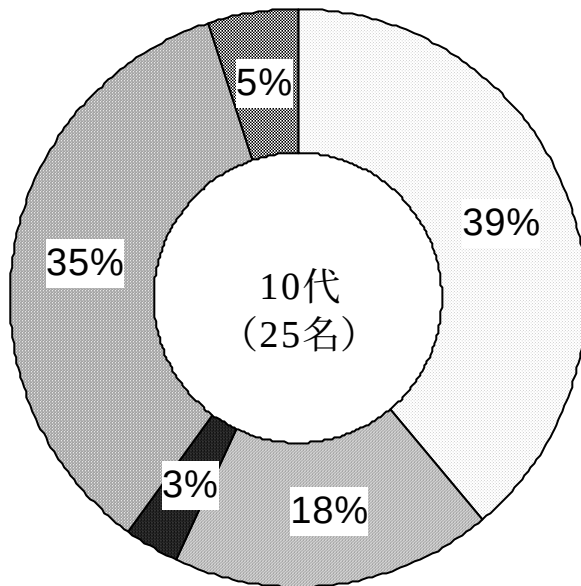


【 グラフ 2：男 女 別 】



< あなたの街を「魅力のある街」にするには何が必要ですか？ >

【 グラフ3：年 代 別 】



□ A. 住む ■ B. 買う ■ C. 働く ■ D. 遊ぶ ■ E. その他

2. 浜松市民の共通意識

「魅力のある街」のアンケートには、静岡県内全域の K-MIX リスナーから回答が寄せられました。その中から、浜松市民の具体的な意見をいくつか抜粋してみます。



30 代女性
(主婦)

浜松はとても道路状況もよく綺麗な町ですね。公園や福祉施設が充実しているのが「魅力のある街」だと思いますよ。



40 代男性
(会社員)

「魅力のある街」には全てが必要でしょう。でも、今の浜松に不足しているのは、遊び場や暇つぶしのできる場所かなあ。

10 代男性
(学生)



浜松はちいさい田舎という感じがいいと思います。だから駅前の開発は少しさみしいですね。

20 代女性
(会社員)



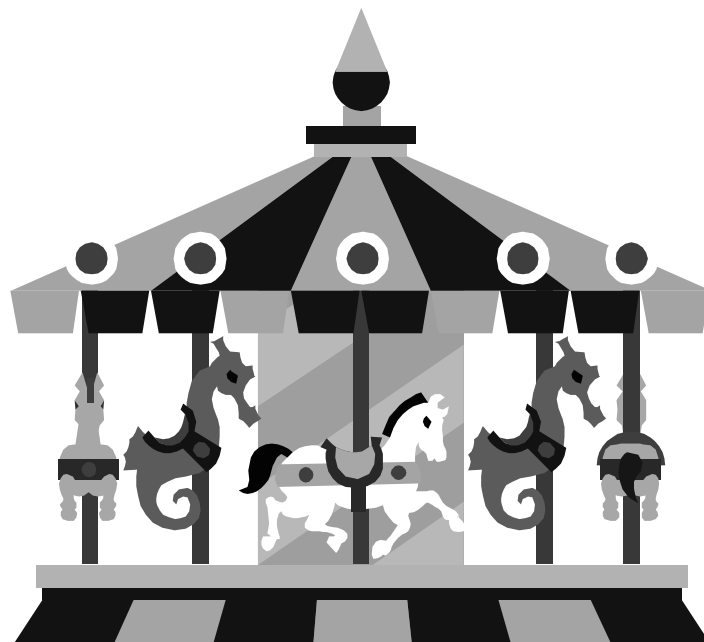
もっと遊ぶ場所が欲しいです。せっかく遠くの友達が浜松に来てくれても、おすすめの遊び場がなくて困ります。

それぞれ個人的な意見ですが、これらの意見を頼りに、浜松市民に共通する意識を探ってみると、次の2つのことが読み取れそうです。

- ◆ 浜松市民は、住環境については大きな不満もなく、「暮らし」に関しては一定水準の満足感がある。
- ◆ それゆえに、暮らしに彩りを添える「遊び」のための空間が必要になってきている。

ところで、「遊び」という言葉が意味するのは、フラワーパークやフルーツパーク、パルパルなどの観光・アミューズメント施設や、博物館、美術館などの文化施設ばかりではありません。意見の中にも見られるように、公園など使用目的を限定しない空間でくつろいだ時間を過ごすことも、「遊び」の中に含まれます。

こうした考えにもとづき、浜松に“遊びの空間”を増やすための具体的な方策をはじめに提言します。



ふれあいの街づくり

1. “遊びの空間”がある街

(1) 中心市街地にオープンスペースを！

これまで青年部は、中心市街地活性化について様々な提言をし、それを実践する形で幾多のイベントを行ってきました。しかし、当の中心市街地からは「イベントに集まった人たちは、見終わるとすぐに帰ってしまい、経済的効果はゼロかマイナスなので、かえって迷惑だ。」という声すら聞こえてきています。

中心市街地活性化の目的を、そこでの恒常的なにぎわいや消費と考えるならば、短期的なイベントを企画するよりも、“遊びの空間”＝オープンスペースを確保することを考えた方が効果的でしょう。その理由は次の3つです。

理由 1 オープンスペースには、曜日・時間帯によって異なる層の人が集まる。

理由 2 イベントのように始まり・終わりがなく、長時間の滞留も期待できる。

理由 3 グループでの楽しい雰囲気からは飲食を中心として、ひとりや少人数ののんびりした雰囲気からはショッピングを中心として、消費が生まれる可能性がある。



事実、現在中心市街地にあるオープンスペースを見てみると、アクトシティのベンチには、たいてい高校生などが座っています。また、ザザシティ中央館5階の地域交流プラザ『パレット』にある交流ロビーでは、子供からお年寄りまで様々な年齢層の人たちが休憩し、話をしている姿が見られます。

街なかに買い物に行ったとき、どこかに座ってひとやすみしたいと思ったことはないでしょうか。ところがこれまでは、デパートの階段の踊り場ぐらいしかそうした場所がなく、そこに座るのはちょっとはばかりれる感じがしていました。



“遊びの空間”は、それ自体には特定の目的がないスペースです。だからこそ、心のゆとりや様々な可能性を生む空間となり得るのです。そのような空間の具体例を次に挙げていきます。

具体例1：ビルの屋上に芝生公園

ここ数年、中心市街地では街並みやビルの再開発がすすんでいます。再開発ビルの屋上には、芝生を敷いて公園にしてはどうでしょうか。屋上の緑化は、国土交通省もヒートアイランド現象防止の目的で推奨しています。

屋上公園は無目的に開放し、可能なら夜間も一定時刻まで利用できるようにしましょう。夜景や星空を眺めながら語り合える、街中のデートスポットにすれば、夕方から中心市街地に出かけるカップルが増えることは間違いありません。



具体例 2：屋内にフリースペース

一方、ビルの屋内には椅子と丸テーブルを無目的に置き、買物にきた主婦層や学生たちが、気軽におしゃべりしながら楽しく時間を過ごせるフリースペースを提供してはどうでしょうか。

このスペースについては、何日の何時からは催し物をやりますから空けてください、というような利用法も考えられます。市民グループの活動発表の場としても使えます。その内容に応じて、いつもとは違った人たちが集うことでしょう。

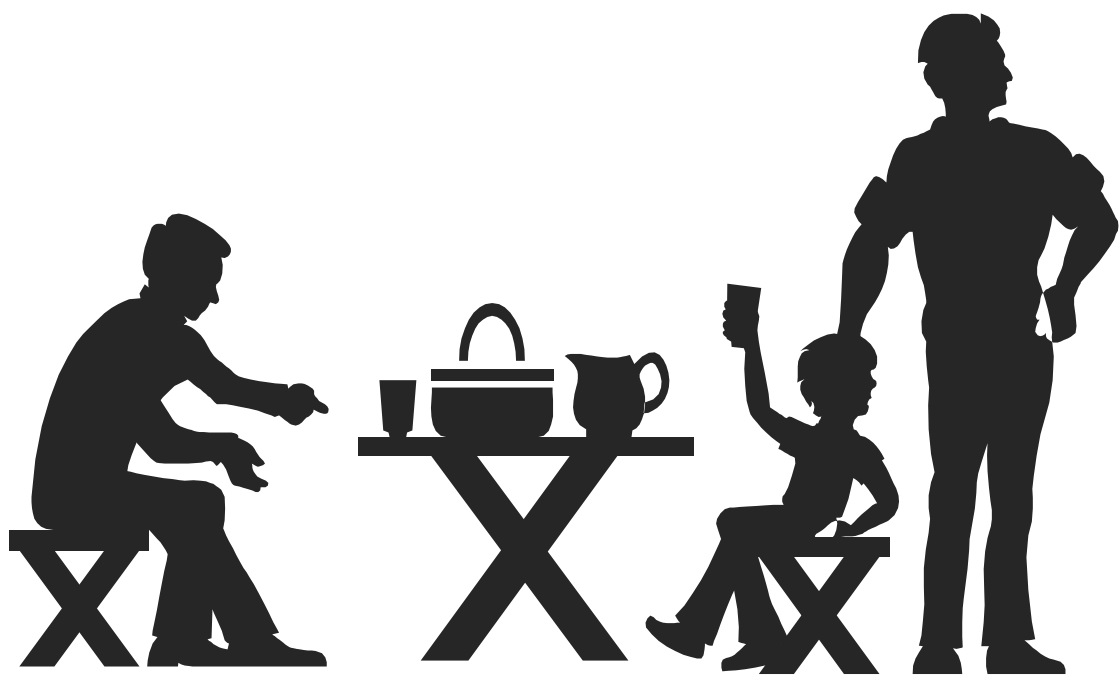
(2) こうすればオープンスペースは成功する！

2つの例を挙げましたが、似たような例は現実であり、また過去に同じ発想もあったはずです。しかしそれらは今、中心市街地のオープンスペースとして機能しているのでしょうか。現状を踏まえて、実効化のポイントを考えました。

●ポイント1．行政が資金を提供する

ビルの屋上公園も屋内のフリースペースも、それ自体が直接的に利益を生むものではありません。それだけに、その場所を確保・整備し、あるいは維持・管理するために必要な資金を民間企業に求めても、実現はかなり困難でしょう。

それらの資金は行政が提供すべきだ、と考えます。オープンスペースこそ社会資本である“公共施設”ととらえて、初期費用にもランニングコストにも予算措置を講ずるべきです。ハードは行政が提供しながら、ソフトである利用方法は市民に一任することが、“遊びの空間”実現のための大きなポイントです。



●ポイント2.“人の流れ”をデザインする

注意が必要なのは、せっかくのオープンスペースも、いわゆる「たまり場」になってしまう傾向にある点です。いったん「たまり場」化してしまうと、集まっている人以外は避けて通る場所になってしまいます。コンビニ店の前にベンチがないのも、おそらく同じ理由からでしょう。

ショパンの丘や遠鉄新浜松駅高架下など、オープンスペースが「たまり場」化している例を見ると、そこが周囲から孤立した“デッドスペース”になっていることがわかります。喩えは適当ではないかもしれませんが、「流れから外れて淀んでいる」状態です。

そうならないためには、オープンスペースそれぞれを拠点と捉え、そこから始まる“人の流れ”を中心市街地トータルで創り出すことが大切です。そしてまた、オープンスペースに集まった人たちの客導線をデザインし、商店街や商品の魅力を訴求する具体的な企画を立案することは、中心市街地の本格的な活性化につながっていくはずです。



(3) 地域の公共スペースをもっと使おう！

これまで中心市街地について述べてきましたが、生活拠点である身近な場所にも、地域のふれあい空間としての“遊びの空間”が必要です。

身近な地域のスペースといえば、公民館や体育館、小中学校のグラウンドなどの公共施設を思い浮かべます。が、それらは現状、誰でもいつでも気軽に使えるスペースになっているのでしょうか。なっていないとしたら、それはなぜなのでしょう。

公民館を例にとってみると、いくつか制度的な理由があります。

- ① 公共施設なのに費用がかかる。
- ② 完全予約制なので今空いていても使えない。
- ③ 個人では利用できず、利用団体を登録しなければならない。

しかし、これらはたいした理由ではありません。根本的には利用する市民の側に「解決すべき理由」があるようです。以下に考えられるものを挙げてみます。

理由 1 これまで利用したことがないので、どこにどんな施設があるのかを知らない。

理由 2 どこがいつ空いているのかわからない。いちいち確認に行くのも面倒。



これらを解消するヒントは、先頃更改された浜松市図書館の予約システムにあります。このシステムは、次の点で好評を博しています。

- ◆ 市内 9 館にある蔵書の情報が一元管理されており、読みたい本の検索や予約が素早くできる。
- ◆ 遠くの図書館にある本も、近くの図書館で受け取れる。
- ◆ インターネットを使えば、自宅や会社に居ながら予約ができる。

このシステムと同じように、公民館やその他の文化施設、体育館やグラウンドなどの体育施設についても、各施設の情報を一元化、集約管理して情報発信することを提案します。

現在でも公民館には、市内各公民館・体育館の利用状況を引き出せる端末があります。しかし、情報が公民館単位になっているため、「この日時にどの公民館のどの部屋が空いているか」を知るためには、すべての公民館について調べなければなりません。また、小中学校のグラウンドについては、教育委員会の管轄になっているため、別途問い合わせる必要があります。

これらの「スペース情報」を、利用する側の立場からまとめるのです。そうすれば、これまで利用したことがなくても、どこにどんな施設があるのかが一覧できます。また、どこがいつ空いているのかもすぐにわかり、予約に関しては図書館システムと同じメリットが享受できます。

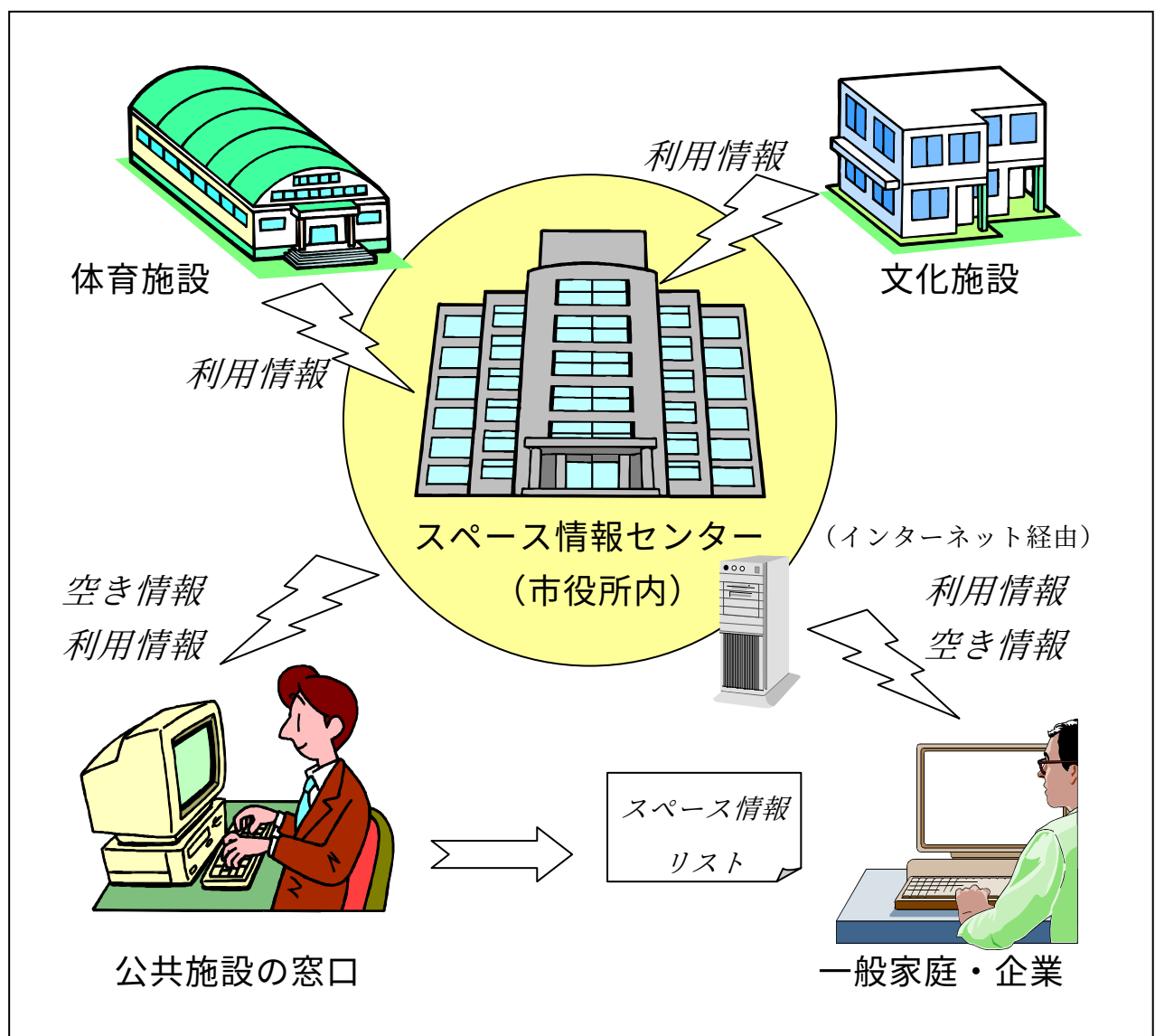


さらに、「どの日時に、どの施設を、どんな人たちが、こういった目的で利用しているか」という利用情報も得ることができます。こうした情報は、市民サークルなどに参加したいと思っている人や、同趣旨のグループが交流や対戦する相手を探すのに有効でしょう。

●公共施設情報のワン・ストップ化を！

利用情報・空き情報を一覧や検索するには、即時性を確保するために、やはりオンライン化することが必須となります。公民館など身近な公共施設にオンライン端末を設置して、そこから様々な情報を引き出せる「ワン・ストップ化」を実現します。

【 図1：スペース情報の流れ 】



また、お年寄りなどは端末操作に不慣れでもあるので、施設の職員が端末操作や検索結果の印刷などのサービスをすることも必要でしょう。空き状況については、定期的に地域の自治会に配り回覧するなどして、利用を促す工夫も必要です。

まちに“遊びの空間”をたくさん用意するだけでなく、そこに空間があることを市民に知らせましょう。そうしてはじめて、TPO に応じて選べる環境が整い、「ふれあいの街づくり」が進展するのではないのでしょうか。



2. わがまちを語れる街

(1) 今こそ子供たちとのコミュニケーションを！

「ふれあいの街づくり」を考えるにあたっては、子供の問題は避けて通れないでしょう。新聞やテレビでは、毎日のように子供がらみの事件が報道されています。近所の、あるいは我が家の子供たちを見ても、どうも首をかしげることが増えたように感じられます。

その原因の一つには、地域や家庭で子供が孤立していることが挙げられるのではないのでしょうか。幼い頃から同世代とばかり接してきた彼らには、異なる世代とのコミュニケーションには緊張が伴い、煩わしく感じられているようです。

平成 14 年度からは、学校が完全週休 2 日制になります。これに対して大人の休日は、よほどの大企業でない限り完全週休 2 日には依然なり得ない状況です。子供だけで過ごす休日はさらに増え、彼らはますます孤立していくことが懸念されます。



ところで、異なる世代とのコミュニケーションが不得手になったのは子供だけでしょうか。顧みれば私たち大人も、いつの間にか「教育は先生の仕事」と考えるようになり、家庭や地域での子供とのコミュニケーションに、消極的になっていることに気づきます。

このような社会的風潮に伴って、教育の現場である学校でも、先生は子供ばかりでなく、その父兄への対応にも悩み苦しんでいると聞きます。こうした現状を踏まえ、私たちは教育を学校任せにしている事実を素直に反省し、子供たちとのコミュニケーションを、地域ぐるみで積極的に図る必要があると考えます。

(2) 『土曜教室』で学校を開かれた存在に！

積極的なコミュニケーションのきっかけは、完全週休2日制にあります。毎週土曜日が休みになるのなら、地域の大人が毎週『土曜教室』を開いたらどうでしょうか。

現在でも、学校が地域の大人からボランティアを募る形で、読み聞かせや楽器の演奏などは行われています。その範囲を広げ、人数を増やし、定期的に行おうという考えです。具体的には次のような概要です。

～ 『土曜教室』の概要 ～

- ① 開催日：毎週土曜日
- ② 講師：地域に住む大人
- ③ 内容：体験談などの講義、ものづくりなどの実習
- ④ 場所：学校、講師の方のお宅など、内容に応じて適当な場所
- ⑤ 受講者：内容に興味のある子（父兄や先生が受講してもよい）



戦争の生々しい体験談、草笛遊びや竹とんぼ作りなど、このごろあまり見かけなくなった光景を復活させるのもよいでしょう。浜松ならではの「凧作り」を、数ヶ月かけて子供たちと一緒にしながら、伝統の“技”を伝えていくのもいいと思います。

こうした肩の凝らない楽しい“授業”を通して、子供たちには地域の歴史や文化を、肌で感じ取りながら学んでほしいと思います。学校教育の範囲の外で、世の中に様々な職業や活動があることを知ることが大切です。それらを選択肢として、自分の未来をデザインしてほしいとも思います。

これまで学校は、先生と生徒の二者だけからなる“閉じた世界”でした。その門戸を内側に開いて、地域の大人が入っていきましょう。また外側に開いて、先生も生徒も「職場体験」などの形で、さらに積極的に地域に出て行きましょう。そうすれば学校は“開かれた世界”に変わり、地域の一部になっていくはずです。

核家族が定着した中、子供と高齢者とが対話する機会として『土曜教室』を活用できれば、世代を超えて「ふれあう遊び」を分かち合うことができるでしょう。青年部もこうした取り組みに対して、あるときは子供の起業家精神を養う先生として、あるときはものづくりを伝承する生徒として、積極的に参加して行きたいと考えています。

そして子供たちが成長し、わがまち浜松を『魅力ある街』として熱く語り、支え続けることが私たちの願いです。



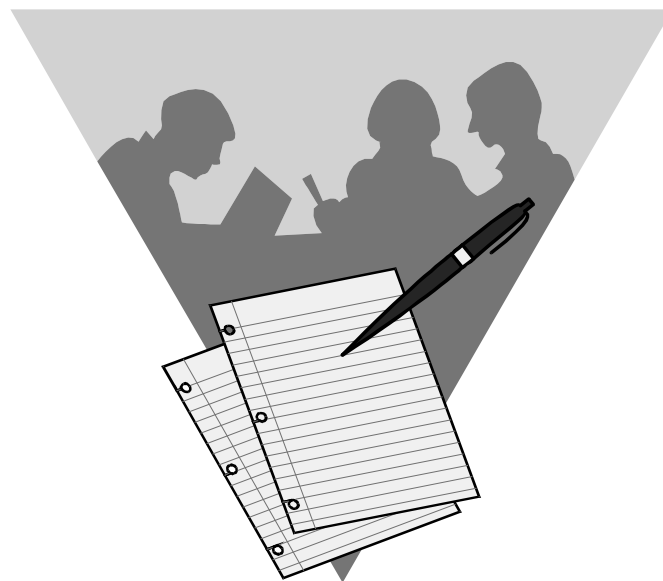
はたらく喜びの追求

1. 雇用問題へのアプローチ

テーマ2の冒頭で紹介したアンケート調査では、「C. 働く」の選択肢には全体でわずか6%の投票しかなく、最下位でした。完全失業率が5%を超え、景気回復の見通しも立っていない状況下であって、この結果は事前の予想に反したものでした。

将来への不安を抱えながらも必死に職探しをしている方々にとっては、ラジオ番組を聴いたりアンケートに答えたりしている余裕はなかったのかもしれませんが。しかし、働くことは人間の根源的な欲求の一つであり、産業界にとってももちろん不可欠なことです。

そこで本章では、“生きがい”としての「はたらく喜び」を考えます。昨今の雇用情勢に鑑みれば、即効性のある失業対策について述べるべきところでしょう。しかしここではあえて長期的な視点に立ち、切り口として高齢者問題を取り上げます。そこから中堅・若年層に範囲を広げながら、価値観に応じた選択ができる制度環境を考えていきます。



2. 高齢者の就業を取り巻く環境

(1) 社会保障制度の「エア・ポケット」をどう埋める？

日本が世界的な高齢化国家であることは、いまさら触れるまでもありません。ところが、平均寿命が伸びていくのに対して、職業人生の区切りである「定年」の年齢は伸びていきません。法定の定年年齢は、平成 10 年 4 月からやっと 60 歳に引き上げられたばかりです。

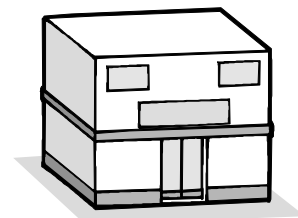
一方、公的年金を受けられる年齢は、60 歳から段階的に 65 歳に引き上げられることになりました。将来的には、さらに 70 歳にまで引き上げられることが予想されています。医療保険の分野でも、老人保健が受けられる年齢を、70 歳から 75 歳に引き上げることが『医療制度改革大綱』に盛り込まれました。

この結果、定年で会社をリタイアしてから、年金収入による“隠居生活”に入るまでには、5～15 年ものタイムラグが生じることになってしまいました。この「社会保障制度のエア・ポケット」とでもいうべき空白期間をどう埋めていくかは、社会全体の大きな課題になっています。



(2) 定年後も働く意欲はまだまだ旺盛！

それでは今現在、定年年齢を過ぎた高齢者のみなさんの就業意欲は、どの程度なのでしょうか。ハローワーク浜松のご協力を得て、統計情報をまとめてみました【表 2】。



表中の「雇用保険被保険者数」とは、今実際に働いている人のうち、雇用保険に入っている人の数です。また、「有効求職数」とは、職を求めてハローワークに申し込みをした人の数です。その「合計」は、ほぼ“就業意欲のある人の数”を表します。

【表 2：高齢者の被保険者数と求職者数】

	60～ 64 歳	65 歳 以上	高齢者 合 計	全年齢 合 計	全体に占 める割合
雇用保険 被保険者数	9,341 人	3,992 人	13,333 人	236,789 人	5.63%
有効求職数	2,584 人	255 人	2,839 人	13,454 人	21.10%
合 計	11,925 人	4,247 人	16,172 人	250,243 人	6.46%

※平成 13 年 12 月末現在、ハローワーク浜松管内（細江出張所を含む）

60 歳以上の“就業意欲のある人の数”（二重枠部分）は、ハローワーク浜松がおさえているだけで 16,200 人程度にも上るのです。この数字からは、「定年後も何らかの形で働きたい」と思っている高齢者の姿が浮き彫りになってきます。

高齢化が進む先進各国の中においても、日本の高齢者の就業意欲は際立って高いことが報告されています。しかし高齢者が働ける場所は少なく、求人と求職の年齢面におけるミスマッチは深刻な問題です。

(3) 高齢者雇用対策は功を奏しているか？

こうした問題を踏まえて、平成 11 年 8 月の閣議決定には、高齢者の雇用対策が次のように盛り込まれました。

向こう 10 年程度の間においては、65 歳定年制の普及を目指しつつも、少なくとも、意欲と能力のある高齢者が再雇用又は他企業への再就職などを含め何らかの形で 65 歳まで働き続けることができることを確保していくこととする。

(平成 11 年 8 月 13 日)

この閣議決定を具体化する形で、以下のような様々な施策が打たれています。

- ◆ 65 歳までの安定した雇用確保のため、再就職援助計画などを作るよう高年齢者雇用安定法を改正（平成 12 年 10 月）
 - ◆ 労働者の募集・採用時における年齢制限を原則として廃止するよう雇用対策法を改正（平成 13 年 10 月）
 - ◆ 高年齢雇用環境整備奨励金
 - ◆ 在職者求職活動支援助成金
 - ◆ 特定就職困難者雇用開発助成金
- など助成金制度を拡充



しかし、景気がさらに後退し、60 歳未満の雇用情勢も悪化の一途をたどっている中では、残念ながらこれらの施策が功を奏するには至っていないのが現状です。

3. 就業形態の変化－雇用から請負へ

(1) 高齢者雇用には限界が見え始めている！

戦後の飛躍的な経済成長を支えたのは、勤勉な労働力とマッチした日本的雇用慣行の“三種の神器”——終身雇用制度、年功賃金制度、企業別労働組合でした。しかし、そのうちの終身雇用制度と年功賃金制度は、低成長期に入って久しい現在では、すでに過去のものとなりつつあります。



その一方で、固定費削減の目的から人材派遣などのアウトソーシングが進展し、SOHO や在宅ワークといった新たな就業形態も出現してきました。企業が一定の労働力を安定確保するために、従業員を企業の中で丸抱えする「雇用」という社会システムそのものが、揺らいでいるとも言えるでしょう。

●国も認めている？ 高齢者雇用の限界

経済産業省と厚生労働省が協働している「産業構造改革・雇用対策本部」が、平成 13 年 6 月に発表した『中間取りまとめ』では、次のように表現されています（傍点は青年部）。

○高齢者等の就業環境の整備

- ・シルバー人材センター事業の活用等高齢者のニーズに応じた多様な就業機会の確保のための施策の充実に速やかに取り組む。

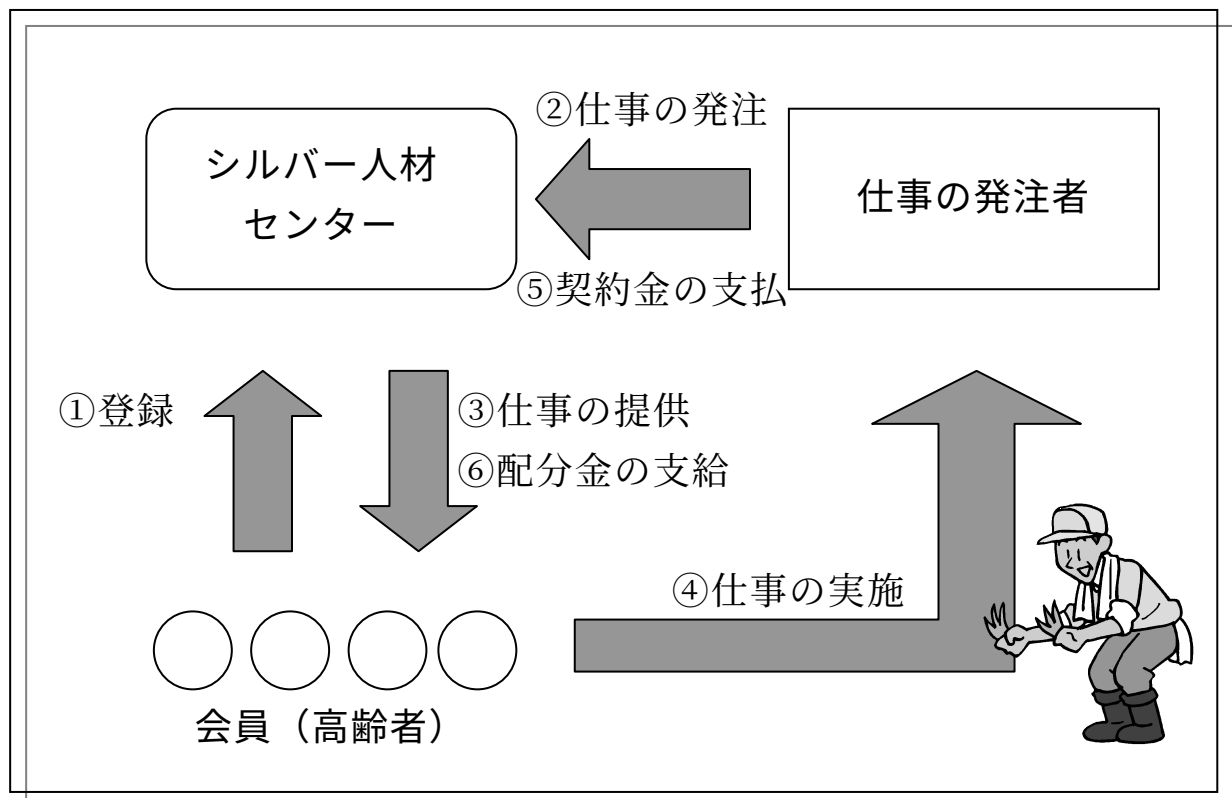
うがった読み方をすれば、あえて「雇用」という言葉を使っていないところに、限界感が示されているように受け取られるのです。

(2) 雇用に代わるのは請負型の就業！

●シルバー人材センターはどんな仕組みか？

それでは雇用に代わる就業形態とは、どんなものなのでしょうか。まず、前ページに記載した『中間取りまとめ』で取り上げている、「シルバー人材センター」の例を見てみましょう。

【 図 2：シルバー人材センターの仕組み 】



- ① 高齢者は会員として、センターに希望職種などを登録します。
- ② 仕事の発注者はセンターに仕事を発注します（委託契約）。
- ③ センターは会員の希望職種などを参考に仕事を提供します。
- ④ 会員は提供された仕事を実施します。
- ⑤ 仕事が完了すると、発注者はセンターに契約金を支払います。
- ⑥ センターは会員に「配分金」として報酬を支給します。

会員である高齢者は、発注者ともセンターとも雇用関係にありません。これは仕事を仲立ちとした、「請負」の仕組みです。

●民間にもあった！ 請負型シルバー団体

「シルバー人材センター」は国の施策にもとづいた公益団体ですが、民間でも同じようなシルバー団体が作られています。浜松に近いところでは湖西市に、『浜名湖えるだークラブ』があります。

浜名湖周辺は工業の集積地域であり、そこで高度な知識や技術、技能を培った人たちも多くいます。定年を迎えてもそれらを活かし続けたい、地域の中小企業の役に立ちたい、という思いが設立の主旨です。

～ 『浜名湖えるだークラブ』の概要 ～

① 所在地

湖西市商工会議所内

② 構成メンバー

大手企業の定年退職者でかつ、商工業に関するコンサルタント業務または業務の請負に関する技術および知識を有する者

③ 主な業務

コンサルタント業務…5S、QC サークル、工程改善、TWI など
請負業務 …会計事務、労務事務、ISO 取得支援など
教育研修業務 …中期・長期経営計画、個別問題解決など



『浜名湖えるだークラブ』は平成 7 年 11 月に設立されています。当初は任意組織でしたが、それでは県や市からの発注を受けるときに信用力が十分でないため、平成 10 年 4 月に組合組織になりました。また、利益が目的ではないので料金を相場の半額程度に設定しており、県外からも多くの発注があるとのこと。

こちら「シルバー人材センター」同様、組合として業務を請け負い、その道のプロだったメンバーに担当させる方式を採用しています。

(3) 多様な就業ニーズを吸収しきれないのが問題！

「シルバー人材センター」と『浜名湖えるだークラブ』、2つの“請負型就業団体”の共通点をあらためて挙げれば、次のとおりです。

- ① 高齢者は得意分野や希望職種をあらかじめ登録しておき、仕事があるときにだけ働く。
- ② 仕事を受託するのは団体であり、それによって一定の信用を得ている。
- ③ 登録高齢者の目的は、高収入よりもむしろ社会参加や自己実現にある。



高齢者の就業への意欲や体力は個人差が大きく、多様化します。このことから、①は一見高齢者にマッチしているように見えます。しかし、毎日働きたい人にとっては満足できないでしょう。

同様に③も、先に述べた定年と年金受給開始年齢とのギャップなどから、一定水準の収入が必要な人には不満のはずです。つまり、今の仕組みでは、個人的な状況の差から生じる多様な就業ニーズを、すべて吸収できてはいないのです。

とは言っても、個人のニーズを満たすために、高齢者がひとりで発注者を探すのは容易なことではありません。また、発注者サイドからも、②に挙げた「団体としての信頼性」は欠かせないところです。

そこで、“請負型就業団体”の持つ問題点をクリアして、高齢者に就業の機会を提供する新たなシステム構想を提言します。

4. 有能な人材を活かせる街

(1) 新たなシステム『シルバー人材ネット』とは？

高齢者に就業の機会を提供する新たなシステムとは、高齢者がもつ知識や技術・技能を登録しておく人材データベースと、それをネット上で条件検索する仕組みとから構成されるシステムです。

これを『シルバー人材ネット』と名づけ、以下、その概要と流れをあわせて説明します【図3】。

●高齢者の希望や質的な情報もデータベースに登録！

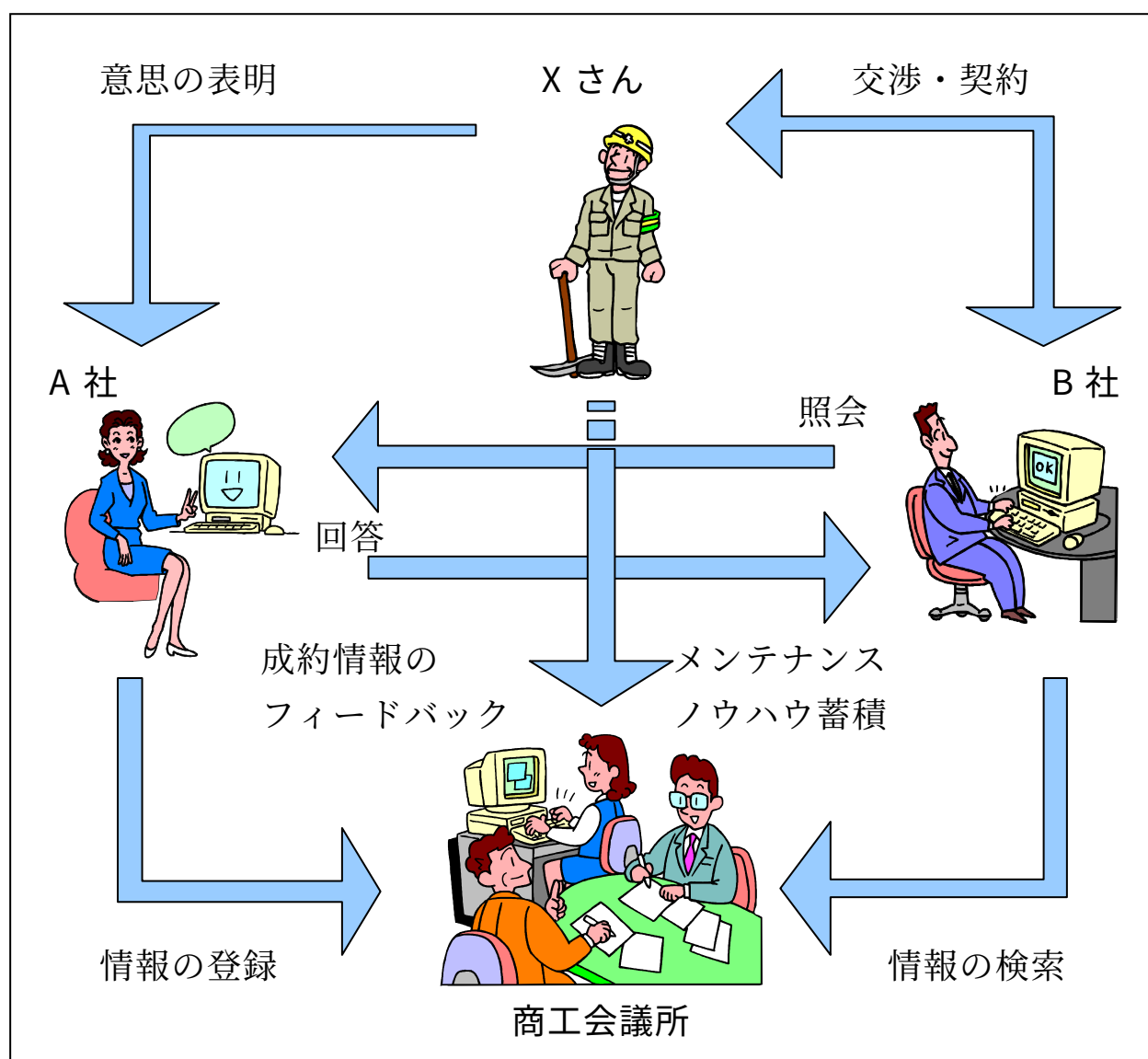
まもなく定年を迎える従業員 X さんがいて、「定年後も自分の道でまだ働きたい！」という希望を抱いているとします。X さんの意思表示を受けた在籍企業 A 社は、その希望をかなえるために『シルバー人材ネット』の人材データベースに、X さんの情報を登録します。

登録する情報には、年齢・職種・資格・免許などの一般的な項目の他に、就業形態（雇用・請負の別）や就業頻度などにかかる本人の希望をも含むようにします。

また、これまでその人が働いていた企業だからこそ知りうる質的な情報—例えば「この道一筋 42 年のプロ。保有資格は特にないが、ガラス吹きをやらせたら右に出るものはいない。」など—も、文字情報として登録しておきます。



【 図3：『シルバー人材ネット』の概要 】



●詳しいことは在籍企業に問い合わせる！

人材や仕事の受注先を求める企業 B 社は、『シルバー人材ネット』で条件検索し、これと思う人材（X さん）を見つけます。さらに詳細な情報がほしいときには、情報を登録した A 社に個別に照会します。

詳しい回答から好印象を受けた B 社は、X さんに直接連絡を取ります。両者の話し合いで、仕事の内容・就業場所・報酬の額・期限・契約形態など、細かい条件を決めていきます。最終的に合意に至れば、契約成立となります。

●成約情報を商工会議所に統括してノウハウに！

『シルバー人材ネット』の運営主体は公共機関であるべきです。企業が情報登録をする点や、高齢者が就業現場に赴くことのできる範囲を考慮すると、商工会議所が運営するのがもっとも望ましいと考えます。

商工会議所内に『シルバー人材情報局』のような機関を置けば、各社の人事担当者や経営者が気軽に訪れて相談することもでき、きめの細かい対応が期待できます。

成約に至ったときは、Xさんは契約内容などについて、商工会議所とA社にフィードバックします。商工会議所は人材データベースをメンテナンスするとともに、成約に関するノウハウを蓄積します。そのノウハウにもとづき、商工会議所は契約に関する指導や新たな施策の立案を行っていきます。



(2) それぞれのメリットをまとめると…

このシステムから享受できるメリットを、関与する四者それぞれの立場からまとめれば、次のようになります。

●高齢者Xさんのメリット

- ① 希望する就業形態や就業頻度を明示でき、就業ニーズの多様化に対応できる。
- ② データベースが広く公開されることによって、就業のチャンスが広がり選択肢も増える。
- ③ 在籍企業からの質的な文字情報により、資格などがなくても具体的な得意分野が明らかになる。
- ④ 商工会議所のデータベースに登録されることは「お墨付き」になる。
- ⑤ 成約情報が商工会議所にもフィードバックされることにより、高齢者にとって過度に不利な内容の契約を抑制する効果が生じる。



●在籍企業A社のメリット

- ① 高齢者の自力での再就職（再就業）を促すことができる。
- ② 高年齢者雇用安定法に規定された再就職援助計画の1つとして利用できる。
- ③ それまで接点のなかった企業との新たなつながりができる。



●発注企業B社のメリット

- ① データベースに多くの人材情報が登録されることによって、ほしい人材を発見するチャンスが広がる。
- ② 高齢者の希望する就業形態をあらかじめ知ることができ、ニーズに応じた選択が可能になる。
- ③ 在籍企業名が明らかなので、およその業務内容・工程などを推測できる。
- ④ 高齢者の知識・技術・技能などは、第三者である在籍企業が情報登録や個別照会への対応をしてくれるので、直接的に保証される。
- ⑤ 在籍企業の信頼性は、商工会議所が運営主体であることによって、間接的に保証される。
- ⑥ 他企業で培われた技術力や特殊技能、ノウハウなどを自社に取り入れることができ、他の従業員にも伝えられる。
- ⑦ それまで接点のなかった企業との新たなつながりができる。



●商工会議所のメリット

- ① 地域内での人材移動の活性化、人材の有効活用が図られる。
- ② 会員企業へのサービスが向上し、会員増強にもつながる。
- ③ それまで接点のなかった企業同士の新たなつながりができ、地域内経済の活性化を推進できる。



(3) 『ひと情報ネット』への段階的發展を！

このように『シルバー人材ネット』は、高齢者に「はたらく喜び」を与えるだけでなく、企業や商工会議所にとっても大きなメリットを生むものです。このメリットをもっと多くの人や企業が享受するには、登録する人材の範囲を広げればよいのです。

人材の範囲を、定年高齢者から早期退職希望者や転職希望者など、中堅・若年層へと広げていけば、『ひと情報ネット』と呼べる仕組みができます。商工会議所は『しごと情報ネット』にも情報を提供していますので、それと併せることによって仕事と人材のマッチングが進み、さらに大きなメリットが生まれるでしょう。

『ひと情報ネット』に似た仕組みは、人材移動を支援する目的の下、（財）産業雇用安定センターがそのサイト上ですでに提供しています（URL … <http://www.sangyokoyo.or.jp/>）。しかし、“静岡県内で働

【図4：産業雇用安定センターのサイト】



くことを希望している人”を検索してみたら、わずか40名あまりの登録しかありませんでした（平成14年1月現在）。

これは、いきなり全国単位での人材の移動を図ったためではないでしょうか。まず地域の『ひと情報ネット』

を充実させ、その後に移転希望者情報を地域間でやりとりする、という段階を踏んだ方が、同センターのめざす「労働移動の円滑化」はよりスムーズに図られるでしょう。

●自分に投資して「はたらく歓び」を勝ち取ろう！

ところで、『ひと情報ネット』を構築・運営するうえで最も注意したいのは、その目的が「自分を売り込む」ことにある点です。お店を開いても、売り物がなければなんにもなりません。そこに登録される人は、自分の「売るべきもの」、「売れるもの」を作る必要があります。

そのためには私たちは、これまでのように会社の中で“育てられる”存在であってはなりません。これからは、自分の長所を意識し、自己啓発などの形で自身に投資して、自力で“育つ”存在になっていきましょう。そうすることによって、はじめて自分の価値観に応じた選択ができ、「はたらく歓び」を得ることができるのです。

テーマ2冒頭の「背景と提言理由」の中で、現代が自力と自己責任の時代であることを述べました。これは見方を変えれば、自己の責任において行動しいつでも自力を発揮できる人を、とりわけ応援してくれる社会になったことを意味します。

街づくりについても同じことが言えます。浜松には“やらまいか”という、何にでも挑戦する気概があります。その底力を発揮すれば、他のどんな都市にも負けない街づくりができるでしょう。わがまち浜松を“生きがい”にあふれる『魅力ある街』にしていくのは、他ならない私たち自身なのです。



混迷の時代を生き抜くために

青年部ではここ数年、過去の提言書をモチーフにした事業を主催しています。平成 13 年度は静岡文化芸術大学と東地区シンボルロード北側を会場に、『浜松発！ものづくりフェスタ 2001』を開催しました。オートバイを通して「ものづくり」のすばらしさ、楽しさを市民のみなさんに体感していただくのが事業目的の一つでした。

オートバイの他にも楽器や電気、光工学産業など、浜松地域には様々な産業が集積しています。しかもいずれの産業も、高度な技術に裏打ちされて発展してきました。つまり、浜松は日本でも有数の“技術集積都市”であるのです。また、それを支えてきたのは、大企業とスクラムを組んだ数多くの中小企業だったのです。

ところが、不況の波が押し寄せると、コストダウンの要請から生産拠点は中国など、海外へと移行し始めました。このままでは、浜松の「ものづくり」産業は、空洞化どころか廃墟化してしまうかもしれません。これは由々しき大事です。

そんな中で中小企業が生き残っていくためには、技術や品質を追究して行く道しかありません。そのためには、これまで大企業で培われてきたノウハウ——生産技術・品質管理・経営管理などの分野での経験と知恵を、効率的に伝承していく必要があります。

『シルバー人材ネット』は、まさに今急務となっているこうしたノウハウの伝承にも効果があるものです。また、“遊びの空間”は市民の心にゆとりとうるおいを与え、『土曜教室』での子供たちとのふれあいは、未来に向けた活力を養うはずです。私たちの提言が広く市民の目にとまり、問題解決の糸口になれば幸いです。



☆取材協力先

静岡エフエム放送株式会社
静岡県中小企業団体中央会 浜松事務所
浜松公共職業安定所 企画調整部門
浜松市 教育委員会
浜松市 保健福祉部
浜松市 伊佐見公民館
浜松市 曳馬公民館

☆参考資料

発 行 元	資 料 名
浜松市	第 4 次浜松市総合計画 新基本計画
浜松市	広報はままつ
浜松商工会議所	NEWing
中日新聞社	中日新聞
静岡新聞社	静岡新聞
厚生労働省	平成 13 年版 厚生労働白書
産業構造改革・雇用対策本部	中間とりまとめ
社団法人 静岡県雇用開発協会	機関誌エルダー
社団法人 浜松市シルバー人材センター	シルバー人材センター ごあんない
全国中小企業団体中央会	企業組合活動事例
企業組合 浜名湖えるだークラブ	浜名湖えるだークラブ ご案内
財団法人 産業雇用安定センター	ホームページ (http://www.sangyokoyo.or.jp/)